



FLP NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE



**IL MOMENTO GIUSTO
E' ADESSO**

Campagna tesseramento 2026

**Iscriviti al sindacato FLP
Scopri come su www.flp.it**

CAMPAGNA TESSERAMENTO FLP 2026

IN QUESTO NUMERO

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE • EVENTI • PENSIONATI • LAVORO
• ATTUALITA' • FORMAZIONE UNIVERSITARIA • VIAGGI

CHI SIAMO

Il Sindacato Nuovo dei dipendenti pubblici



La FLP – Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche nasce nel 1999 con l'intento di creare un'organizzazione che abbracci tutti i comparti del Pubblico Impiego e delle Funzioni Pubbliche allora già esistenti o in via di costituzione nei processi di ristrutturazione avviati con le leggi Bassanini.

Da allora si è intrapreso un lungo percorso finalizzato a creare una struttura il più possibile democratica e partecipata, capace di riaccendere l'interesse dei lavoratori per le sorti dei propri uffici, di ridare loro l'energia per difendere i propri diritti e di risvegliare una coscienza collettiva critica e responsabile.

Un primo grande passo in questo itinerario di crescita e di aggregazione viene compiuto nel 2004, quando la FLP aderisce, come organizzazione costituente, alla CSE – Confederazione Indipendente dei Sindacati Europei. La CSE debutta nella tornata elettorale di RSU del 2007 raggiungendo immediatamente il requisito di confederazione maggiormente rappresentativa.

Nel 2014 la FLP è il motore di una nuova rivoluzione aggregante nell'universo dei Sindacati dei dipendenti pubblici: quando, dopo anni di gestazione, viene dato corso alla parte della riforma Brunetta che riduce i comparti di contrattazione collettiva nel pubblico impiego da 10 a 5, la FLP costituisce la CGS – Confederazione Generale Sindacale, una nuova confederazione in grado di fronteggiare adeguatamente le nuove sfide, e divenuta anch'essa maggiormente rappresentativa dopo le elezioni RSU del 2015.

L'ultimo passo viene compiuto nel 2016, quando la FLP contribuisce, come soggetto costituente, alla nascita della CIDA FC, organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa nell'Area Dirigenziale delle Funzioni Centrali.

La FLP oggi viaggia in controtendenza rispetto alle perdite di consenso fatte registrare negli ultimi anni dai sindacati tradizionali; detiene direttamente la maggiore rappresentatività nel comparto e nell'area dirigenziale delle Funzioni Centrali e nel comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri ma è presente e opera in tutti gli altri comparti attraverso le organizzazioni sindacali rappresentative aderenti a CSE e CGS. Decenni di gestioni clientelari, poco trasparenti e flagellate da una burocrazia fredda, che raramente riusciva a intercettare i bisogni dei cittadini, hanno portato la società, e il mondo politico in particolare, a individuare nei dipendenti pubblici il bersaglio preferito.

Cambiare questa visione è possibile, ma occorre che le Amministrazioni Pubbliche abbiano il coraggio di affrontare le sfide proposte dalla nascita di nuovi modelli organizzativi, assecondando le istanze dei tanti dipendenti che vogliono contribuire al buon andamento del nostro servizio pubblico. Per agevolare le profonde trasformazioni che devono rivoluzionare il settore del Pubblico Impiego occorre un dinamismo che può avere solo un soggetto sindacale nuovo, in grado di rivedere completamente il rapporto tra il Sindacato e i lavoratori, e che aggreghi tutte le componenti che hanno scelto come Stella Polare del loro percorso il primo comma dell'articolo 98 della Costituzione Italiana, che recita: "I pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione".

P

ERIODICO DELLA FEDERAZIONE
LAVORATORI
PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

Sito www.flp.it e-mail: flpnews@flp.it

redazione: Via Roberto Bracco, 45 – 80133 Napoli

redazione romana: Via Aniense, 14 – 00198 Roma

editore: FLP – Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

registrazione tribunale di Napoli n. 24 del 01.03.2004

Iscrizione al R.O.C. n. 12298

FLP News è un periodico gratuito di informazione culturale, politica, sindacale e sociale, dell'Associazione Sindacale FLP (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche), che informa, tutela e assiste i lavoratori italiani. E' diffuso in formato cartaceo e disponibile online.

Può essere scaricato dal sito internet www.flp.it; in tale sito troverete anche informazioni aggiornate relative ai singoli settori sindacali, nonché tutte le indicazioni per iscriversi alla FLP.

Chiunque può collaborare con la redazione, inviando notizie, commenti o articoli da pubblicare in formato Word, all'indirizzo e-mail: flpnews@flp.it.

I contenuti espressi negli articoli firmati dai collaboratori, sia interni che esterni, sono da considerare opinioni personali degli autori che non impegnano pertanto la FLP.

Associato USPI Unione Stampa periodica italiana pubblicità



FLP (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche)

Via Aniense, 14 – 00198 Roma

Tel. 06-42000358 Fax. 06-42010268

e-mail: flpnews@flp.it sito internet: www.flp.it

RICONOSCIMENTO DEL CREDITO D'IMPOSTA PER INVESTIMENTI IN CAMPAGNE PUBBLICITARIE LOCALIZZATE

Grazie alla legge 289 e alla delibera CIPE successiva le imprese che incrementano i propri investimenti pubblicitari in campagne su mezzi locali certificati, anche per l'anno 2006, otterranno delle agevolazioni fiscali.

Le informazioni e la modulistica per richiedere il credito d'imposta sono disponibili all'indirizzo dell'Agenzia delle Entrate:

[Http://www1.agenziaentrate.it/dre/abruzzo/cop/bonus_pubblicita.htm](http://www1.agenziaentrate.it/dre/abruzzo/cop/bonus_pubblicita.htm)

Direttore
Marco Carlomagno

Direttore Responsabile
Roberto Sperandini

Comitato Editoriale
Lauro Crispino, Roberto Sperandini,

Progetto Grafico e Impaginazione
Chiara Sernia

Redazione romana
TEL. 06 - 42000358 TEL. 06 - 42010899
FAX. 06 - 42010628
e-mail: flpnews@flp.it

Redazione:
Marco Carlomagno, Roberto Sperandini, Lauro Crispino, Roberto Cefalo.

Collaboratori:
Gabriella Carlomagno, Elio Di Grazia, Claudio Imperatore, Dario Montalbetti, Giancarlo Pittelli, Rinaldo Satolli, Pasquale Nardone, Donato Fioriti, Angelo Piccoli, Fabio Tozzi, Piero Piazza, Raimondo Castellana, Matteo Pitotti, Chiara Sernia, Francesco Luise, Francesco Carlomagno, Alessandra Fornaci, Mirko Novelli.

Comitato Scientifico:
Leonardo Bugiolacchi, Marco Carlomagno, Amelia Crasta, Vincenzo Maria Cesaro, Stefano Dumontet, Ezio Ercole, Gennaro Ferrara, Lucilla Gatt, Riccardo Izzo, Gaetano Laghi, Francesco Lambiase, Claudio Quintano, Antonio Scamardella, Concezio Ezio Sciarra, Antonio Leonardo Fraioli.



SOMMARIO

IL MOM

E' ADESS

08 - L'articolo

12 - Pubblica Amministrazione

16 - Formazione Universitaria

18 - Demanio e Monopoli

20 - Dogane

22 - ADM

26 - Entrate

30 - Mef

32 - Rubriche varie

Iscrit
Scop

La prevedibile fuga degli ispettori del lavoro è l'amara conferma di un fallimento

I funzionari dell'INL lamentano uno scarto inaccettabile tra la retribuzione e la responsabilità di firmare verbali che devono reggere in tribunale. La politica ascolti il grido d'allarme

di Marco Carlomagno

Quella che doveva essere l'icona di una riforma, il luogo deputato a unificare e potenziare l'attività ispettiva contro lo sfruttamento e per la tutela dei lavoratori e della sicurezza sul lavoro, si sta rivelando, a dieci anni dalla sua istituzione, un fallimento, la cui amara conferma è la scarsa attrattività e la fuga in massa dei suoi funzionari verso altri enti.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) è nato nel 2015 con l'ambizione di accentrare le funzioni ispettive, comprese quelle previdenziali e assicurative prima in capo all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) e all'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL). Il progetto, tuttavia, non è mai decollato e rischia oggi la "consunzione", come denunciato da più parti.

I numeri della crisi: organici decimati e concorsi a vuoto. I dati che emergono sono allarmanti e disegnano il quadro di un ente in profonda sofferenza. La carenza di personale è drammatica, soprattutto nelle regioni del Centro-Nord, dove in alcune sedi l'organico manca fino a due terzi del personale necessario. A Milano, ad esempio, a fronte di un organico previsto di 370 persone, ne sono presenti appena 130.

I tentativi di reclutamento si sono rivelati inefficaci. Due anni fa, l'INL ha bandito un concorso per 1149 posti da

ispettore tecnico: ne sono entrati 850, ma ne sono rimasti in servizio solo 600, meno della metà di quelli necessari. I neoassunti, infatti, hanno preferito migrare verso altre amministrazioni pubbliche, come l'Agenzia delle Entrate, o verso il settore privato, attratti da migliori stipendi e prospettive di carriera.

L'ultima tornata concorsuale ha confermato la tendenza: per soli 34 posti in Friuli Venezia Giulia si sono presentati in dieci, con appena 6 idonei. In Liguria, per 6 posti, i candidati erano 17 e gli idonei 11. In Lombardia, su 190 posti, i candidati sono stati 89 e i vincitori appena 55. E non è affatto scontato che questi ultimi firmino il contratto, vista l'esperienza passata.

La fuga verso INPS e INAIL

Il sintomo più evidente delle criticità in cui versa l'INL è la reazione dei funzionari stessi. Decine e decine di colleghi, come mi è stato confermato, si stanno candidando in massa al nuovo concorso congiunto bandito da INPS e INAIL, che prevede l'assunzione di 448 ispettori di vigilanza (di cui 355 per l'INPS e 93 per l'INAIL).

I funzionari dell'INL lamentano da tempo uno scarto inaccettabile tra la retribuzione e l'enorme responsabilità di firmare verbali che devono reggere in tribunale. In queste condizioni, è naturale che un ispettore preferisca un altro ente con migliori condizioni economiche e di carriera.

L'attività ispettiva: più controlli, ma a che prezzo?

Nonostante la crisi di personale, l'attività ispettiva complessiva ha registrato un aumento. Nel 2024, gli



accessi ispettivi totali (INL, INPS, INAIL) sono stati 158.069, con un aumento del 42% rispetto all'anno precedente. L'INL, in particolare, ha visto un incremento del 59% degli accessi rispetto al 2023.

Tuttavia, questo aumento quantitativo non deve ingannare. L'attenzione alla lotta al sommerso, spinta anche dagli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), rischia di incentivare interventi veloci a scapito di indagini più approfondite su appalti, subappalti e orari di lavoro, che richiedono tempo e risorse.

I risultati del 2024 mostrano che su 90.831 ispezioni definite, ben 65.096 sono risultate irregolari, con un tasso di irregolarità del 71,7%. Sono stati accertati illeciti che riguardano 120.442 lavoratori, un aumento del 15% rispetto all'anno precedente. Tra i dati più significativi: 19.008 lavoratori in nero e 13.458 casi di interposizione fittizia di manodopera. Le violazioni in materia di salute e sicurezza sono schizzate a 83.330, un incremento del 127% rispetto al 2023.

Questi numeri, pur evidenziando l'efficacia dell'azione di intelligence nel trovare le irregolarità, non possono nascon-

dere la fragilità strutturale dell'ente. Se l'attività ispettiva è costretta a operare con organici ridotti e personale demotivato, il rischio è che la tutela dei diritti e della sicurezza sul lavoro diventi una chimera.

La politica deve ascoltare il grido d'allarme che arriva dal campo. Non basta promettere qualche centinaio di posti in più se poi, alla prima occasione, se ne perdono altrettanti. È necessario un intervento strutturale che valorizzi il personale, garantisca retribuzioni adeguate alle responsabilità e assicuri all'Ispettorato l'autonomia e la terzietà necessarie per svolgere la sua fondamentale missione. Altrimenti, il rischio è che la crisi si risolva per consunzione, lasciando i lavoratori più esposti e lo Stato più debole.

Campagna tesseramento 2026 della FLP

Prende il via la campagna tesseramento 2026 della FLP con uno slogan semplice che, in poche parole - "IL MOMENTO GIUSTO È ADESSO" - racchiude un invito all'azione immediata, superando procrastinazione e attese, a sostegno di una organizzazione sindacale che pone al centro delle proprie scelte le lavoratrici e i lavoratori e la loro adeguata rappresentanza.

Un Sindacato consapevole che la funzione pubblica è decisiva per assicurare servizi sociali adeguati e garanzie di efficienza delle amministrazioni.

Dopo decenni di azioni clientelari e di attacco ai dipendenti pubblici, diventati il bersaglio preferito dell'azione di taglio alla spesa pubblica dei diversi Governi succedutisi negli anni, ora, grazie anche alla nostra azione, l'atteggiamento del mondo politico nei confronti del pubblico impiego sta finalmente cambiando.

In un mondo governato dalle regole della sfida produttiva è necessario che anche all'interno delle Amministrazioni Pubbliche il personale sia organizzato e adeguatamente rappresentato, coniugando le sfide della produttività e del merito, con modelli contrattuali che finalmente abbandonino la logica dei tagli, della precarizzazione del rapporto di lavoro, della mortificazione del diritto alla carriera, della negazione dei diritti e delle tutele.

La FLP impronta la sua azione al contrasto del luogo comune secondo cui i dipendenti pubblici in Italia sono troppi, ed evidenzia invece con forza la necessità di rafforzare numericamente e qualitativamente le Amministrazioni, valorizzare economicamente il personale, garantire percorsi di carriera trasparenti, una formazione continua, una maggiore conciliazione vita-lavoro, nonché l'implementazione di nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, come il lavoro agile e da remoto.

La FLP è il sindacato della tutela dei diritti e della salute, troppo





spesso negati sui posti di lavoro. È il Sindacato che ritiene la partecipazione, in tutte le sue declinazioni contrattuali, lo strumento decisivo per migliorare le condizioni lavorative, il benessere organizzativo, i diritti, la produttività, riconoscendo l'importanza dell'apporto individuale nel miglioramento dei processi lavorativi, contro ogni tentazione iper-gerarchica e burocratica.

È il Sindacato che ritiene fondamentale riappropriarsi della contrattazione, oggi in gran parte limitata dall'ingerenza del legislatore e dalle riserve di legge, senza rinunciare al confronto continuo con tutti i decisori politici ed amministrativi, ma senza alcuna sudditanza né schieramento preconcepito.

È il Sindacato dell'analisi e dell'approfondimento, perché le sfide dell'innovazione, della digitalizzazione e dell'utilizzo dell'intelligenza artificiale cambiano giocoforza lo scenario, e chi vuole rappresentare al meglio le lavoratrici e i lavoratori non può restare indietro, far finta di non vedere o restare

ancorato a vecchi schemi inadatti a contrastare le criticità o a valorizzarne le potenzialità.

Fare parte della FLP è una scelta ineludibile per tutti coloro che intendono battersi per vedere riconosciuta la propria dignità lavorativa e professionale e concorrere ad una pubblica amministrazione sempre più efficiente e al servizio del nostro Paese, nel rispetto di quanto previsto dalla nostra Carta Costituzionale.

Per iscriversi è sufficiente compilare il modulo disponibile al seguente link <https://www.flp.it/per-isciversi/> ed inviarlo con copia del proprio documento d'identità al seguente indirizzo: iscrizioni@flp.it.

In alternativa puoi contattare i nostri referenti territoriali al seguente link: <https://www.flp.it/Regioni/flpsulterritorio.html>

CCNL 2025-2027 FUNZIONI CENTRALI

Seconda riunione in Aran sulle disponibilità economiche

Si è svolta in Aran la seconda riunione per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni Centrali che, come previsto, aveva all'ordine del giorno l'esame delle disponibilità economiche per il triennio 2025/2027.

Nel corso dell'incontro l'Aran ha quantificato il beneficio economico medio pro-capite a regime (ossia al gennaio 2027) pari a 167 euro lordi per 13 mensilità.

Tale somma scaturisce dal calcolo della percentuale del 5,4%, prevista a regime dalla legge di bilancio 2025, sulla media della retribuzione annua media di comparto che è stimata in 42.255 euro.

Considerato che lo stanziamento è previsto per tre annualità, e che la misura dell'incremento è pari all'1,8% per ciascuna delle annualità, l'Aran ha calcolato che per l'anno 2025 la quota parte di incremento sarà pari a 55 euro mensili medi lordi pro-capite, sempre per 13 mensilità, e 110 Euro per l'anno 2026.

Ai fini dell'esatta quantificazione degli incrementi economici è, però, opportuno rilevare che, con decorrenza 1° aprile 2025, è stata già corrisposta sulle buste paga, nella misura percentuale dello 0,6% - pari

a 14 euro - l'indennità di vacanza contrattuale - e dal primo luglio si è passati all'1%. - pari a 21 euro lordi mensili.

Nel nostro intervento come FLP abbiamo fatto rilevare preliminarmente come la base di calcolo per il triennio di riferimento in esame, pari a 42.255 euro lordi annue pro-capite, sia notevolmente superiore a quella del triennio precedente che era di circa 35.900 euro. Questo a testimonianza di come l'impegno assunto con la firma del CCNL 2022/2024 e la vertenza per l'emanazione dei provvedimenti di legge sulla perequazione della indennità di Amministrazione e sul rifinanziamento dei fondi risorse decentrate, abbiano portato ad un incremento delle retribuzioni che di fatto supera ampiamente il 10% nel triennio.

Tutto questo al netto delle somme ora corrisposte a titolo di buono pasto in lavoro agile, che hanno comportato un ulteriore significativo segnale in termini di recupero delle retribuzioni.

Pur dando atto, quindi, al Governo di aver operato una inversione di tendenza rispetto al recente passato, ove i contratti erano bloccati o venivano rinnovati con incrementi sicuramente non adeguati all'andamento del costo della vita e alla professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comparto, abbiamo eviden-



ziato la necessità che contestualmente al prosieguo delle trattative per arrivare in tempi brevi al rinnovo del Contratto, prosegua concretamente il percorso iniziato con il D.L. PA e i decreti perequazione, e vengano stanziati nuove, ulteriori, risorse aggiuntive, rispetto a quelle già previste per i rinnovi contrattuali per un ulteriore aumento delle indennità di amministrazione, il rafforzamento dei FRD e il superamento dei tetti previsti dalle leggi Brunetta/Madia per la contrattazione decentrata.

Abbiamo infine nuovamente rappresentato la necessità che in sede di rinnovo contrattuale vengano adeguatamente implementati e migliorati gli istituti delle relazioni sindacali e dei sistemi di partecipazio-

ne, della piena fruibilità del lavoro agile e da remoto, dell'ordinamento professionale, della formazione, del diritto alla tutela della salute, della flessibilità oraria e della fruizione delle ferie.

In definitiva abbiamo riaffermato che questo rinnovo non può essere in alcun modo limitato alla sola parte economica, ma deve costituire un ulteriore passo necessario per la modernizzazione della PA e per la piena valorizzazione del personale, a fronte delle nuove sfide che le tecnologie e l'IA pongono al mondo del lavoro.

DDL BILANCIO 2026 ALL'ESAME DEL SENATO

Le proposte della CSE per modificarne gli aspetti penalizzanti e migliorare quelli insufficienti

Il testo adottato nel Consiglio dei Ministri lo scorso 18 ottobre ha aperto di fatto il percorso che, dopo la bollinatura da parte della Ragioneria Generale e l'imminente esame del Parlamento, porterà alla definizione della legge di bilancio per l'anno 2026. Il DDL approvato dal C.d.M. si compone di 154 articoli, è stato messo a punto sulla base del quadro attuale di finanza pubblica,

ed è in linea con il nuovo patto di stabilità europeo.

L'entità della manovra è complessivamente pari a 18,7 mld di €, oltre 2 mld in più di quanto originariamente previsto, parte dei quali arriverà da tagli di spesa ai Ministeri sulla base delle risorse stanziare e non utilizzate nell'anno precedente e dalla nuova rimodulazione del PNRR, e per il resto da maggiori entrate, in primo luogo da Banche e Assicurazioni per circa 4,4 mld € nel 2026 (11 mld nel triennio).

Tra le misure più importanti contenute nel DDL, vanno citate:

- il taglio dell'IRPEF per il c.d. ceto medio (aliquota dal 35 al 33 % per la fascia di reddito 28-50mila), con uno sconto massimo di 440 € annui, e sterilizzazione dopo i 200mila € di reddito;

- interessi passivi deducibili solo al 96% del loro ammontare per il periodo d'imposta successivo al 31.12.2025;

- la rottamazione (la quinta) delle cartelle esattoriali emesse a tutto il 2023, con rateazione fino a 9 anni; prevista anche una rottamazione (con zero interessi e sanzioni) per i Comuni in ordine a tributi locali non pagati;

- rifinanziamento del fondo sanità con 2,4 mld di €, con risorse destinate al trattamento economico di medici e infermieri e a 7.000 nuove assunzioni, ma anche ai privati convenzionati e all'industria farmaceutica, che però appare sottodimensionato rispetto alle reali esigenze della nostra sanità pubblica; inoltre, è prevista l'integrazione nel SSN dei servizi resi dalle farmacie;

- modifica del calcolo dell'ISEE, con esclusione – ma solo per alcuni sussidi (tra questi: assegno unico, bonus nido e bonus bebè) - della prima casa fino a 91.500 di valore catastale;

- conferma bonus fiscali casa (50% ristrutturazioni prima casa) e sconti acquisto mobili/elettrodomestici);

- aumento bonus mamme con due figli portato nel 2026 da 40 a 60 € mensili, ma pagato in unica soluzione a dicembre;

LEGGE DI BILANCIO



2026

- per il sostegno abitativo di genitori separati e divorziati istituzione Fondo 20 mln € con figli a carico;
- congedi parentali fruibili fino ai 14 anni dei figli, con aumento di due anni del limite oggi vigente (12 anni).
- rifinanziamento, tra altri, della carta “Dedicata a te” e finanziamento ad hoc destinato ai “centri estivi”;
- sensibile incremento delle spese per la Difesa, che arriveranno allo 0,15% del PIL nel 2026 e 2027;
- conferma aliquota al 21% sugli affitti brevi di immobili già dichiarati, oggetto di contratto di locazione senza intermediazione immobiliare o attraverso portali telematici, in caso diverso l'aliquota sale al 26%.

In materia di lavoro privato, il DDL contiene diverse misure: detassazione al 5% degli aumenti retributivi fissati dai CCNL firmati nel 2025 e 2026 fino a 28mila € di reddito; detassazione dall'attuale 5% all'1% dei premi di produttività maturati nel 2026 e 2027 fino a 5mila €; nell'anno 2026, flat tax del 15% sui turni notturni/festivi e di riposo infrasettimanale fino a max 1500 € e fino al limite di reddito fissato a 40mila €.

In materia di lavoro pubblico, al netto del personale del comparto Difesa e Sicurezza: prevista unicamente una flat tax al 15% per i compensi del trattamento economico accessorio, ma entro il limite di 800 € a beneficio di lavoratori con reddito annuo entro i 50mila €.

La differenza con il lavoro privato, appare ancora una volta ingiustificata, e dunque inaccettabile!

Il DDL prevede infine un fondo di 150 mln di € (50 nel 2026 e 100 nel 2027) destinato ai Comuni per lo sblocco del salario accessorio, e l'innalzamento della soglia di esenzione fiscale dei buoni pasto elettr. da 8 a 10€.

Così come l'operazione prevista per ridurre i tempi di liquidazione del TFR/TFS ai dipendenti pubblici, oggetto di un'incredibile penalizzazione che dura ormai da anni, censurata dalla Corte Costituzionale e su cui come CSE siamo impegnati con forza a modificarne gli aspetti in modo sostanziale, appare del tutto insufficiente.

Nel complesso, una manovra leggera, tutta impegnata a tenere il deficit sotto il 3% per poter uscire dalla procedura di infrazione comminatoci dall'Europa, e per questo non



potrà dare alla nostra economia la spinta di cui avrebbe bisogno, anche a fronte del peso dei dazi imposti da Trump.

Cosa peraltro certificata dallo stesso DPFP, che prevede una bassa crescita del PIL nel 2026 (0,6%, solo lo 0,1% in più sul 2025), che conferma il trend di questi anni pur a fronte delle ingenti risorse venute in questi tre anni dal PNR.

Pur apprezzando il metodo seguito, che ha visto la convocazione preventiva delle parti sociali e l'inserimento nel testo del DDL di alcune delle richieste da noi formulate, segnaliamo come le proposte, pur interessanti – quali la detassazione del salario di produttività, confermata nel settore privato ed estesa ora anche al pubblico impiego come dalla CSE ripetutamente richiesto in questi anni, o la riduzione dell'aliquota IRPEF per i redditi fino a 50.000 euro – risultino decisamente troppo timide per l'entità delle misure adottate e, di conseguenza, contribuiscano ben poco alla crescita del potere d'acquisto di lavoratori dipendenti e pensionati.

Inspiegabile, peraltro, l'aumentata diversità di tassazione del salario tra dipendenti pubblici e privati. Permane inoltre la logica dei condoni fiscali che, lungi dal fare cassa come auspicato, hanno negli anni fornito un alibi a chi poteva permetterselo per eludere il fisco.

Positivo, invece, lo stanziamento per la contrattazione integrativa del personale delle Funzioni locali e la conferma delle somme destinate alla perequazione dei Fondi risorse decentrate delle Funzioni centrali.

Come CSE, allo stato, non possiamo dichiararci soddisfatti dei contenuti della legge di bilancio e abbiamo chiesto, in sede di iter parlamentare del DDL, significative modifiche e miglioramenti che vadano nella direzione delle richieste contenute nel documento consegnato al Governo nell'incontro di Palazzo Chigi del 10 ottobre, con particolare riferimento alla necessità di interventi più incisivi su pensioni, sanità e non autosufficienza, lotta alla povertà e sostegno ai caregiver.

Inoltre, in particolare:

In materia fiscale



- La sterilizzazione del fiscal drag che erode salari e pensioni;
- La defiscalizzazione della tredicesima mensilità per lavoratori dipendenti e pensionati;
- L'aumento della quota destinata alla detassazione del salario di produttività e prevedendola anche per gli incrementi derivanti dal rinnovo dei contratti nel pubblico impiego;
- L'eliminazione del tetto al valore dei buoni pasto (fissato a 7€ per il pubblico) per rendere efficace ed esigibile l'incremento a 10 euro della quota detassata.

In materia di pensioni

- La sterilizzazione dell'aumento dei requisiti pensionistici;
- La proroga di "Quota 103" e "Opzione donna";
- L'adeguamento della perequazione per l'anno 2026;
- L'aumento delle pensioni minime;
- L'aggiornamento dell'elenco dei lavori riconosciuti come usuranti e gravosi;
- In materia di TFR/TFS dei dipendenti pubblici, il recepimento di quanto previsto nel disegno di legge bipartisan all'esame della Camera dei deputati.

In materia di lavoro pubblico, oltre agli interventi di natura fiscale e previdenziale sopra evidenziati:

- Il superamento della norma che fissa al 2016 le risorse

dei Fondi destinati alla contrattazione integrativa;

- Misure per rendere pienamente operativa l'area delle elevate professionalità;
- Il rafforzamento di amministrazioni chiave — come il Ministero della Giustizia — attraverso la stabilizzazione del personale PNRR, l'adeguamento degli organici oggi insufficienti e l'incremento del FRD, attualmente sotto-dimensionato;
- Il riconoscimento, come previsto per le altre Agenzie del comparto Funzioni centrali, di risorse da destinare ai Fondi della produttività dell'Agenzia delle Entrate e dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, anche mediante l'utilizzo delle risorse già disponibili nei rispettivi bilanci;
- La stabilizzazione del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato o precario;
- Estensione al settore pubblico delle stesse regole previste per il privato in materia di defiscalizzazione di rinnovi CCNL e salario accessorio.

L'esito dell'iter parlamentare, e la qualità delle modifiche che saranno apportate, permetteranno di definire compiutamente il nostro giudizio sulla manovra 2026.

OFFERTA FORMATIVA DIPARTIMENTO FORMAZIONE UNIVERSITARIA 2025/2026

Costi agevolati per gli iscritti alla FLP-CSE e loro familiari

I Dipartimento per la Formazione Universitaria della FLP comunica che, il Ministero della Cultura, ha pubblicato un bando di concorso pubblico per l'assunzione a tempo indeterminato di 1800 unità di personale. La FLP, attraverso il Coordinamento Nazionale FLP MIC, ha predisposto un corso di formazione per entrambi i profili presenti nel bando. Il corso si svolge sul canale Telegram.

Requisiti del bando di concorso

Posti a concorso:

1.500 unità di assistente per la tutela, accoglienza e vigilanza per il patrimonio e i servizi culturali (Codice 01)

300 unità di assistente tecnico per la tutela e la valorizzazione (Codice 02)

Requisiti per la partecipazione al concorso:

per entrambi i profili, è richiesto un diploma di istruzione secondaria di secondo grado, conseguito presso un istituto statale, paritario o legalmente riconosciuto. La domanda può essere presentata per uno solo dei codici di concorso.

Procedura concorsuale:

la procedura concorsuale si articola in una prova scritta. La prova si intende superata se si raggiunge il punteggio

minimo di 21/30. Non è prevista la pubblicazione della banca dati dei quesiti prima dello svolgimento della prova.

Prova scritta:

la prova scritta, distinta per i codici di concorso, consisterà in un test di n. 40 quesiti a risposta multipla da risolvere in 60 minuti, con un punteggio massimo attribuibile di 30 punti, di cui:

a) n. 25 quesiti ripartiti come segue:

- n. 10 quesiti comuni ai codici di concorso, volti a verificare la conoscenza afferente alle seguenti materie: - Elementi di diritto amministrativo, con particolare riferimento al codice dei contratti pubblici, alla disciplina del lavoro pubblico, alla responsabilità dei pubblici dipendenti, alla protezione dei dati personali; - Nozioni di diritto penale, con particolare riferimento ai reati contro la Pubblica Amministrazione; - Codice dell'Amministrazione digitale; - Elementi di diritto dell'Unione europea; - Elementi di contabilità di Stato; - Lingua inglese (livello A2 del Quadro Comune Europeo di Riferimento per le lingue); - Conoscenza e uso delle tecnologie informatiche e delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei programmi informatici più diffusi, di quelli in uso all'amministrazione e di software gestionali utilizzati in relazione ai processi lavorativi di competenza.

- n. 15 quesiti, distinti per ciascun codice di concorso, relativi alle seguenti materie:

Codice 01 - Assistente per la tutela, accoglienza e vigilanza

za per il patrimonio e i servizi culturali: legislazione in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (con particolare riferimento a luoghi di lavoro, uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, cantieri temporanei o mobili, segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro); - Nozioni di marketing e comunicazione; - Elementi di diritto del patrimonio culturale e nozioni sul patrimonio culturale; - Struttura e organizzazione del Ministero della cultura;

Codice 02 - Assistente tecnico per la tutela e la valorizzazione: nozioni di archeologia, storia dell'arte, storia della critica d'arte, museologia e museografia; - Metodologie e tecniche dello scavo e della ricerca archeologica anche in ambito subacqueo; - Elementi di diritto del patrimonio culturale e nozioni sul patrimonio culturale;

Presentazione delle domande al concorso:

il candidato dovrà inviare la domanda di partecipazione al concorso esclusivamente per via telematica, autenticandosi con SPID/CIE/CNS/eIDAS, mediante la compilazione del format di candidatura sul Portale unico del reclutamento "inPA", disponibile all'indirizzo internet <https://www.inpa.gov.it/>, previa registrazione sullo stesso Portale. Per la partecipazione al concorso deve essere effettuato, a pena di esclusione, il versamento della quota di partecipazione di euro 10,00 (dieci/00) sulla base delle indicazioni riportate sul Portale "inPA", il candidato deve essere in possesso di un indirizzo di posta elettronica certificata (PEC) a lui intestato o di un domicilio digitale.

CORSO DI FORMAZIONE

Il materiale a disposizione è suddiviso nelle seguenti macroaree:

- Codice dell'amministrazione digitale e delle tecnologie informatiche e della comunicazione;
- Decreto legislativo 81/2008;
- Disciplina del rapporto di lavoro alle dipendenze della P.A.;
- Elementi del Codice – amministrazione digitali – tecnologie informatiche – comunicazione;
- Elementi del patrimonio culturale - Codice dei beni culturali - 1;
- Elementi del patrimonio culturale - Codice dei beni culturali - 2;
- Elementi di diritto del patrimonio culturale – Codice dei beni culturali – Tutela;
- Elementi di organizzazione, ordinamento e competenze;
- Nozioni generali sul patrimonio culturale italiano;
- Ordinamento e competenze del MiC;
- Tecniche di risoluzione test attitudinali.

Costi e iscrizioni:

Per gli iscritti FLP e CSE FILAI, parenti e affini, l'accesso al corso prevede un contributo simbolico di € 25,00.

Per i non iscritti alla FLP il costo è pari ad €200,00.

I pagamenti possono essere effettuati tramite bonifico bancario utilizzando il seguente IBAN: IT43V0200809500000420060388 intestato a: Segreteria FlpMiC – Causale: video corso di preparazione al concorso Assistenti MiC.

Per la fruizione del corso sarà necessario disporre di un account Telegram e segnalare la propria adesione con mail al seguente indirizzo: rosario.greco@flp.it

Non appena versato l'importo previsto, si riceverà un link per l'accesso ai contenuti delle lezioni.

Per informazioni:

Rosario Greco cell. 338.8371648 – Laura Caraccio cell. 339.8672666

PROSEGUE LA TRATTATIVA PER DEFINIRE L'ACCORDO RELATIVO AI PASSAGGI DI LIVELLO 2025 (LA C.D. MANOVRA MERITOCRATICA)

Come previsto, si è tenuta la riunione convocata dalla DRUO avente ad oggetto il prosieguo della trattativa tra l'Agenzia e le OO.SS. finalizzata alla sottoscrizione dell'Accordo avente ad oggetto la manovra di sviluppo professionale, la c.d.

Meritocratica per l'anno 2025.

Il Direttore DRUO ha illustrato una nuova bozza di presentazione della Manovra di sviluppo per il 2025, integrata a seguito delle osservazioni che avevamo fatto nel corso della precedente riunione, in particolare per quanto riguardava la modalità di applicazione del criterio di valutazione della differenza dalla retribuzione mediana del livello di appartenenza e sul processo di trasparenza che l'agenzia si è impegnata a garantire durante tutto l'iter della manovra di sviluppo.

Come primo aspetto, come FLP e anche le altre sigle presenti al tavolo, avevamo evidenziato la scarsità di risorse economiche che l'Agenzia ha dichiarato di poter mettere a disposizione per questa manovra, e quindi la necessità di trovarne di ulteriori. In tal senso uno sforzo l'Agenzia l'ha fatto, reperendo delle risorse aggiuntive, che hanno permesso l'aumento dei livelli a disposizione

per il personale. Detto aumento, pur apprezzabile nello sforzo considerando la concomitanza con il rinnovo del CCNL, sicuramente non sono ancora adeguate (stiamo parlando infatti di uno stanziamento complessivo che è pari a circa la metà di quello della manovra precedente) e per questo stiamo insistendo, noi della FLP, nei confronti dell'Agenzia affinché riesca a implementare ulteriormente i fondi.

L'impianto generale, riguardante i criteri utilizzati per la valutazione che determinerà la graduatoria dei partecipanti alla procedura, dovrebbe rimanere in linea con quanto stabilito l'anno scorso nell'Accordo del 2024 ma sono in discussione nuovi aspetti per superare le criticità emerse nella scorsa edizione, e in particolare i correttivi per una distribuzione territoriale maggiormente equa dei livelli e maggiore chiarezza e modalità di applicazione del criterio della differenza dalla retribuzione individuale da quella mediana del livello di appartenenza.

In particolare, la nuova formulazione di quest'ultimo criterio come oggi ci è stata proposta, che diventa non più un semplice correttivo ma assume il rango di criterio al pari degli altri con un peso pari al 10% del punteggio totale assegnabile, e che va incontro all'esigenza da noi rappresentata di sterilizzare al massimo la discrezionalità di applicazione da parte dei dirigenti.

Tale "nuovo" criterio andrebbe ad affiancare i precedenti



criteri:

- 1) dell'anzianità nel livello dalla decorrenza giuridica;**
- 2) della media delle valutazioni delle prestazioni delle ultime 3 annualità;**
- 3) delle valutazioni su "area competenze organizzative, relazionali e personali";**
- 4) delle valutazioni su "area competenze tecnico specialistiche" già presenti l'anno scorso.**

Un'ulteriore modifica rispetto all'Accordo del 2024 riguarda la proposta di una ripartizione del numero di passaggi previsti utilizzando un'unica graduatoria nazionale collegata a una predeterminata distribuzione a livello di Direzione Regionale. Sebbene tale impostazione non risolva del tutto alcune criticità che molto probabilmente si verificheranno anche in tale manovra, data la scarsità di risorse economiche messe a budget e il conseguente numero di passaggi limitati che si potranno garantire, a nostro avviso, dopo una serie di riflessioni condotte, tale impostazione ha quanto meno il pregio di garantire che nessuna delle realtà presenti sul territorio nazionale resti anche quest'anno senza assegnazione di almeno un livello.

Inoltre, come FLP abbiamo chiesto e proposto di poter inse-

rire un nuovo e ulteriore correttivo che vada a ponderare il numero di livelli ottenuti da ciascun dipendente con il periodo di anni di servizio svolti in Agenzia, nell'ottica di una più equa e corretta distribuzione delle premialità in parola soprattutto verso i colleghi con più anzianità di servizio in Agenzia e che non hanno avuto sinora riconoscimenti, non per loro demerito ma per le annose vicissitudini che tutti ben conosciamo. Abbiamo richiesto anche approfondimenti e dei necessari adattamenti in merito alle modalità di compilazione delle schede valutative (skill8 e competenze tecniche), in particolare anche su quelle predisposte per le posizioni dei Responsabili – Coordinatori – PMO, in ragione delle diverse caratteristiche ricoperte dai diversi ruoli specifici, che in ragione di tali peculiarità dovrebbero essere diversamente e specificatamente valutati. Infine per quanto riguarda il processo e la trasparenza, l'Agenzia ha concordato con noi sul rendere disponibile, al termine della procedura, non solo gli esiti aggregati della manovra, bensì la graduatoria generale di tutti i partecipanti.

Da ultimo, vi informiamo che è stata già fissata una riunione per il 24 novembre sul prosieguo del lavoro sul tema del riordino dei profili professionali in Agenzia.

RIAPERTA FINALMENTE LA TRATTATIVA PER DEFINIRE I CRITERI PER L'EROGAZIONE DEGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE

Dopo le nostre innumerevoli e ripetute sollecitazioni, portate avanti in solitaria negli ultimi mesi, finalmente siamo riusciti a riaprire il tavolo di trattativa per giungere a un nuovo accordo in materia di erogazione degli incentivi per le funzioni tecniche, come previsto dall'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2025.

È bene ricordare che ben tre anni fa era stato chiuso un accordo volto a disciplinare l'erogazione degli incentivi, e che in quell'occasione la FLP fu l'unica sigla sindacale a non sottoscriverlo, ritenendo inaccettabile la forte riduzione del massimale di incentivo individuale rispetto a quanto previsto dalla norma allora vigente. Una scelta coerente con la nostra linea sindacale per rispetto dei colleghi interessati dall'erogazione di tali incentivi, che si sarebbero visti ridurre drasticamente la possibilità di remunerazione prevista per legge per quelle attività.

Nella riunione che si è tenuta, l'Agenzia ha presentato una nuova bozza di accordo che, per larga parte, riteniamo positiva e in linea con le istanze da noi più volte rappresentate. In particolare, accogliamo con favore.

Il carattere permanente dell'accordo, che disciplina sia gli accantonamenti relativi alle gare già svolte o in corso (a partire da agosto 2023), sia quelli per le attività future.

Ciò evita la necessità di dover stipulare nuovi accordi

per singoli periodi temporali, fermo restando che in futuro sarà sempre possibile rivedere criteri, tabelle o modalità di erogazione qualora se ne ravvisi l'esigenza. Le nuove percentuali previste dalle tabelle di ripartizione per i lavori, forniture e servizi, sono migliorative rispetto a quelle previste nell'accordo del 2022 (da noi non firmato), e recepiscono le osservazioni e le proposte avanzate dalla FLP, andando incontro alle legittime aspettative del personale.

L'assenza, nella bozza, della previsione di un limite all'importo degli incentivi di cui all'art. 45, c. 2, del D.Lgs. n. 36/2023 e succ. mod. percepibile dal dipendente (ricordiamo che la norma prevede che al singolo dipendente o dirigente possano essere corrisposti nel corso dell'anno incentivi che non possono superare l'importo del 100% del suo trattamento economico annuo lordo). Si tratta di un importante riconoscimento, che restituisce piena coerenza al dettato legislativo e valorizza il contributo dei lavoratori coinvolti nelle funzioni tecniche.

Tuttavia, abbiamo rappresentato all'Agenzia alcune ulteriori richieste di integrazione e miglioramento da recepire nell'accordo, ritenute fondamentali per garantire trasparenza e correttezza nella gestione del sistema incentivante:

Ripristinare alcune clausole di monitoraggio e verifica già inserite nell'accordo del 2022, e da noi fortemente volute, che prevedevano la trasmissione semestrale alle organizzazioni sindacali di un elenco aggiornato di tutte le gare attivate e dei relativi accantonamenti.



Istituire un tavolo presso le Direzioni Territoriali di informazione e confronto periodico sugli accantonamenti e sulle modalità di distribuzione degli incentivi, composto da rappresentanti dell'Amministrazione, RSU e Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie di contratto, per il monitoraggio dell'applicazione della ripartizione degli incentivi con cadenza annuale. Questo tavolo avrà il compito di effettuare l'analisi di eventuali criticità emerse dai singoli report, al fine di introdurre un controllo effettivo e condiviso.

Prevedere meccanismi di rotazione degli incarichi, in particolare per le funzioni di RUP e DEC, al fine di garantire un'equa distribuzione delle opportunità tra tutto il personale avente titolo. In particolare, riguardo a quest'ultimo punto relativo a poter assicurare una trasparente ed efficace rotazione, per superare le eventuali eccessive concentrazioni di incarichi che potrebbero verificarsi, come

FLP proponiamo di non introdurre una limitazione a priori al numero di incarichi conferibili, bensì di adottare un criterio a posteriori fondato sull'ammontare complessivo degli incentivi percepiti da ciascun dipendente nell'arco dell'anno: qualora tale ammontare superi una soglia proporzionale alla retribuzione annua, il dipendente non potrà assumere ulteriori incarichi per successive gare, garantendo così una rotazione obbligatoria ed effettiva tra tutti i colleghi in possesso dei requisiti richiesti.

L'incontro si è chiuso con l'impegno reciproco ad aggiornarsi a strettissimo giro, e ci attendiamo la convocazione per una nuova riunione già nella prossima settimana, così da poter giungere quanto prima alla sottoscrizione di un accordo equo, trasparente e stabile

ESITO TAVOLO DI MONITORAGGIO SULLA RIORGANIZZAZIONE

Il 15 dicembre scorso si è tenuto un nuovo incontro di monitoraggio nazionale sul processo di riorganizzazione. Riportiamo le risultanze



Nei giorni precedenti la riunione, come da richiesta dell'Agenzia, avevamo trasmesso un nostro documento contenente elementi di criticità presenti all'interno degli uffici un po' da tutto il territorio nazionale, segnalati dai nostri responsabili sindacali, ma anche singolarmente da diversi colleghi.

Nel documento abbiamo prospettato anche alcune proposte di breve e di medio periodo per la loro risoluzione. L'incontro è stato fatto alla presenza, oltre che dell'attuale direttore centrale del personale, dott. D'Ecclesiis, anche del dott. Miccichè (che prossimamente lo sostituirà), del direttore centrale Organizzazione e Trasformazione Digitale, dott. Saracchi e della direttrice territoriale Emilia Romagna e Marche, dott.ssa De Luca. Nel nostro intervento al tavolo abbiamo ripreso i punti trattati nel nostro documento entrando più nel dettaglio dei singoli argomenti. Anche gli interventi delle altre parti sindacali si sono incentrati su gran parte delle questioni da noi sollevate.

In particolare: Aspetti di natura informatica: il direttore Saracchi ha voluto ricordare che l'infrastruttura informatica dell'Agenzia non ha avuto problemi di tenuta il 1° novembre scorso nel momento cruciale del passaggio da vecchio a nuovo sistema, e questo a dimostrazione che il lavoro fatto nei precedenti mesi con la sperimentazione in Emilia Romagna e Marche, ha permesso di superare molte criticità

iniziali. E' altrettanto vero però che diverse criticità ci siano ancora, abbiamo segnalato quella dell'assenza in questo primo mese e mezzo di caselle e-mail funzionali per le diverse articolazioni organizzative interne, quantomeno per ogni Sezione, e su questo ci è stato risposto che già si sta intervenendo e che quindi nel breve periodo si arriverà a risoluzione.

Abbiamo chiesto anche i dati relativi al numero dei ticket aperti presso la Sogei per avere maggiormente il polso sulla funzionalità degli applicativi e ci è stato detto che a fronte di 2.881 ticket aperti nel periodo 1° novembre – 11 dicembre del 2024 (di cui il 97% risolti), nell'analogo periodo 1° novembre – 11 dicembre 2025 i ticket sono saliti a 3.893 (di cui il 94% risolti). Un aumento di circa il 25% di ticket che quindi sta a significare la permanenza di criticità.

Il dato positivo è che comunque la stragrande maggioranza degli interventi sono risolutivi, anche se permane a volte una tempistica di intervento non adeguata all'urgenza del momento.

Ma su questo c'è l'impegno della Direzione Organizzazione e Trasformazione Digitale a far rispettare i tempi di lavorazione a Sogei, in particolar modo tramite l'applicazione di pesanti penali contrattuali. Banca dati Antifrode: relativamente alle segnalazioni che ci erano pervenute in merito ad una limitazione dell'accesso all'applicativo SIC (controlli ambito ex Monopoli), ci è stato risposto che l'accesso ora è attivo ma utilizzabile in modo diverso rispetto alle altre banche dati e a tal fine sono state date istruzioni su come accedere.

Vi preghiamo di farci avere un feedback su quanto ci è stato riportato. Competenze dei nuovi Uffici Tecnici delle Direzioni Territoriali: molto si è discusso in merito a tale questione.

Abbiamo evidenziato come la scelta fatta dell'Agenzia di "spostare" numerosi procedimenti dai precedenti UD e UM a livello di Direzione Territoriale (licenze, autorizzazioni, etc.) sta creando non poche difficoltà,

come peraltro avevamo rilevato nella fase sperimentale nella DT Emilia Romagna e Marche. Allo stato dei fatti sono gli UADM che continuano a curare l'istruttoria di molti procedimenti, in tutto o in gran parte, e questo sta complicando molto la gestione delle pratiche, rendendo più farraginoso e lungo l'iter di emissione dei provvedimenti con atti che fanno avanti e indietro tra UADM e DT.

Abbiamo evidenziato inoltre che per svolgere al meglio i nuovi compiti i direttori territoriali hanno assegnato presso gli Uffici Tecnici le professionalità più elevate a detrimento degli Uffici. Abbiamo chiesto pertanto all'Agenzia di riconsiderare una diversa distribuzione dei procedimenti tra DT e UADM, auspicandone una riallocazione al livello più vicino all'utenza, al fine di rendere più fluida l'intera attività a beneficio dell'utenza e del personale impiegato.

L'Agenzia si è dichiarata consapevole dell'esistenza di tale problematica e il direttore Saracchi ha spiegato che tale questione essendo frutto di una scelta strategica voluta dal direttore dell'Agenzia, l'orientamento rimane quello di mantenere l'attuale assegnazione di competenze cercando nel frattempo, in questo primo anno di attuazione della riorganizzazione, di rendere pienamente efficienti e autonomi gli Uffici Tecnici quanto prima attraverso il momentaneo utilizzo di forme di "avvalimento" dei colleghi degli UADM e contemporaneamente favorendo al massimo tramite la formazione l'acquisizione delle competenze necessarie ai colleghi dei suddetti Uffici Tecnici per svolgere il loro compiti in autonomia.

A sostegno di tale visione si è inserito l'intervento della dott.ssa De Luca, la quale ha riferito che oggi, dopo quasi 8 mesi di sperimentazione, l'Ufficio Tecnico di Bologna è ora capace di gestire autonomamente i procedimenti, ma ciò nonostante non riesce a smaltire i carichi di lavoro in quanto il numero complessivo di pratiche da svolgere non è commisurato al numero delle unità di personale assegnato all'ufficio.



Anche per questo abbiamo chiesto all'agenzia che decorsi i 6-8 mesi di assestamento, si possa rivedere, anzi creare, delle nuove dotazioni organiche correlate ai reali carichi di lavoro gestiti da tutte le articolazioni organizzative dell'A-agenzia. Distaccamenti locali "Aeroporto": per quanto riguarda la particolarità di tali articolazioni, abbiamo detto chiaramente che va riattribuita la ripartizione delle attività per funzione, ovvero merci e viaggiatori, anziché accertamento e controlli, e abbiamo riportato, uno per tutti (come dettagliato nel nostro documento) l'esempio plastico di Orio al Serio per evidenziarne le ovvie criticità.

Su tale punto il direttore Saracchi ha affermato di aver avviato già un'attività di verifica ritenendo fondate le nostre osservazioni e si è riservato di farci sapere successivamente eventuali decisioni in merito.

Ha tenuto ad evidenziare che ogni possibile modifica, anche di una sola attività/competenza, da un'articolazione ad un'altra comporta un iter non indifferente tra modifica del regolamento di amministrazione (con passaggi in

Comitato di Gestione e approvazioni del Mef) e a cascata anche in termini di modifica delle POER coinvolte in una eventuale diversa attribuzione di competenze (in questi casi dovrebbero far cessare le POER attuali e rimettere quelle nuove a interpellò).

Per cui l'Agenzia deve soppesare bene tutte le future possibili modifiche da apportare all'attuale impianto prima di avviare il relativo iter di approvazione.

Lo stesso dicasi anche per quella che abbiamo chiesto - per gli UADM di 1 e 2 livello - di affidare l'attività di emissione atti, oggi affidata all'Area Autorizzazioni, Atti e Contabilità (se non tutta almeno quella relativa agli atti sanzionatori) all'Area Legale e Contenzioso, al fine di riequilibrare i rispettivi carichi di lavoro delle suddette Aree. Formazione e logistica uffici: su tali temi abbiamo riportato le problematiche attuali in cui versano alcuni territori (Cagliari, Bari e Palermo) e l'inadeguatezza o scarsità della formazione specifica assicurata, e in particolare della mancanza di manuali e modulistica omogenea per



aiutare sia il personale neo assunto che quello a cui è stato chiesto di svolgere nuove attività in settori completamente nuovi per loro, come ad esempio, quello dei monopoli. Su tali punti abbiamo ricevuto risposte ancora troppo generiche, del tipo “stiamo facendo”, per cui anche su questo vi preghiamo di darci feedback puntuali per poter intervenire sollecitando gli interventi necessari. Posizioni organizzative e Indennità correlate alla responsabilità: l'ipotesi di accordo di finanziamento delle PO è stato certificato da FP e IGOP ed è arrivato in Agenzia, contiamo quindi di sottoscrivere l'accordo definitivo entro i prossimi giorni, così da poter far partire le procedure di conferimento. Abbiamo chiesto però all'Agenzia di conoscere il suo intendimento anche sulla futura istituzione e tempistica dell'attivazione delle “unità operative” di cui al comma 5 dell'art. 1 del Regolamento di Amministrazione (a cui andrà riconosciuta l'Indennità correlata alla responsabilità, così come previsto all'art. 3 dell'accordo di finanziamento delle PO).

Per questo abbiamo chiesto anche di avviare a inizio gennaio le trattative per definire l'accordo sul FRD 2025, necessario per finanziare tali indennità. Vogliamo avere un chiaro quadro di riferimento su come dovranno essere utilizzate e collocate queste ulteriori e necessarie figure di responsabilità.

Su tale questione ci rivedremo in un prossimo incontro di monitoraggio trascorse le imminenti festività natalizie.

UNA SENTENZA PERICOLOSA CERTIFICA I RISCHI QUOTIDIANI DEI LAVORATORI IN TEMA DI RESPONSABILITÀ.

La perversa logica degli obiettivi ad ogni costo, tra assegnazioni massive di atti in scadenza e lavorazioni in tempi ristretti con lo spauracchio valutazione e l'incognita danno erariale.

C

hi ci conosce sa che la FLP è da sempre abituata a descrivere in modo chiaro quanto accade nelle amministrazioni in cui è chiamata a svolgere la sua azione sindacale, forse a volte scomoda, di denuncia

delle criticità e di ricerca delle soluzioni, con atteggiamento propositivo nei confronti delle controparti, nel tentativo di ridurre al minimo i rischi di danno o di compressione dei diritti per i lavoratori. Probabilmente, per situazioni simili a quella che stiamo per raccontarvi, la soluzione risiede nella prevenzione piuttosto che nella cura.

Senza volontà di creare allarmismi, portiamo alla vostra attenzione la recente pronuncia di una Corte di Giustizia di II grado che non vorremmo costituisca l'esordio di un nuovo filone giurisprudenziale.

Al di là della situazione di fatto, ci preme evidenziare il punto nodale, ovvero la parte della sentenza in cui, dopo aver criticato con parole dure e inusuali l'operato dell'Agenzia, il collegio giudicante afferma di non potersi esimere dalla trasmissione della pronuncia alla competente Procura della Corte dei Conti in relazione "(...) al ruolo dei funzionari verbalizzanti e

di quanti altri coinvolti nel presente procedimento". Quanto sopra sconfessando una pronuncia favorevole all'Agenzia in primo grado e tacciando di falsità anche i malcapitati addetti dell'Ufficio Legale.

La lettura della sentenza ci ha lasciato, per usare un eufemismo, interdetti in balia di dubbi e ipotesi rispetto a una pronuncia senza precedenti: rivalsa o astio tra giudici? Forse.

Assoluta incompetenza dei funzionari?

Lo escludiamo categoricamente.

Non conoscendo i dettagli dell'avviso di accertamento impugnato, pare innegabile, dalla lettura della sentenza, quanto meno il fumus di un contesto "opaco" in cui la fattispecie si colloca, legittimando l'emissione dell'atto. Ovviamente, prima di scrivere e assumerci le conseguenti responsabilità, abbiamo preso le opportune informazioni alla luce delle quali riteniamo l'operato dell'Ufficio esente da qualsivoglia censura.

Con l'augurio, quindi, che la Procura della Corte dei Conti, esaurita la fase di indagine, non dia ulteriori seguiti. Così come auspichiamo che l'amministrazione mantenga indenni da responsabilità tutti i colleghi potenzialmente coinvolti dalla vicenda descritta. La notizia, però, impone seri interrogativi sul modello di organizzazione e gestione degli uffici che mostra tutta la sua fragilità di fronte a un evidente



attacco, strumentale o meno che sia, nei confronti dei lavoratori del Fisco.

Ci riferiamo alla logica perversa del raggiungimento degli obiettivi e della corsa a chiudere quanto prima le tante lavorazioni in scadenza. Con la stessa onestà intellettuale non possiamo affermare che va tutto bene, poiché vi sono casi in cui “l’ansia da prestazione” o “la voglia di primeggiare ed essere il più bravo” induce taluni a commettere errori e storture.

A costo di risultare irritanti al management, ribadiamo che gli obiettivi sono propri della dirigenza e non del personale delle aree, ma l’Agenzia è stata bravissima, dobbiamo riconoscerlo, a consolidare nel tempo la convinzione che fossero anche nostri, o prevalentemente nostri, con l’alibi del salario accessorio.

Senza tediarsi sulle modalità di costituzione del Fondo Risorse Decentrate, dove un peso rilevante è dato dall’obiettivo monetario, sappiate che il mancato conseguimento di uno o più target numerici in qualche Direzione Provinciale determina solo una perdita di circa un centinaio di euro lorde annue per i dipendenti di quella specifica Direzione.

La perdita economica per la Dirigenza è quella ben più consistente. Anni di “pubblicità ingannevole” ci hanno raccontato altro, tanto che l’Agenzia ha legittimato il sistema, attribuendo gli obiettivi al personale delle aree tramite VA.L.E.

Non è un caso che come FLP, in sede di confronto sulla revisione, abbiamo criticato, tra l’altro, che gli obiettivi attribuiti ai valutati si risolvessero in un ribaltamento completo di quelli assegnati all’Ufficio/dirigente.

Nel ricordare che la FLP è dalla parte di quanti lavorano

(quindi astenersi perditempo) richiamiamo ora la prevenzione citata in premessa, e invitiamo tutti a prestare, in generale e nell’ordinario, sempre la massima cautela.

Alle colleghe e ai colleghi diciamo di non farsi coinvolgere dalla fretta per gli obiettivi (altrui) o intimidire da minacce di ritorsioni sulla valutazione. Prendete il tempo necessario a motivare adeguatamente un atto, attenendovi alle norme poste a garanzia dei cittadini in tema di contraddittorio.

Giuste o sbagliate che siano, emanate a protezione o meno di gruppi di potere, furbi o evasori a noi, funzionari, assistenti e operatori del fisco, alla luce dei rischi descritti, non interessa. Alcune ore in più per un accertamento, una costituzione in giudizio o per lavorare un CIVIS non comportano il crollo dell’Agenzia.

Nei casi, invece, di “patologia” ossia di prescrizioni dall’alto che sono fuori norma o se sotto pressioni immotivate, eccepite in modo espresso la vostra contrarietà alla prassi o al modus operandi del vostro Ufficio; pretendete che il dirigente, o suo delegato, metta per iscritto quello che dovete fare. E se non si raggiunge l’obiettivo (altrui) per una/due pratiche? Pazienza...

Ritenteremo l’anno successivo.

Crediamo che evitare lo stress di un procedimento a carico, col rischio di parcelle e condanne salate, val bene il mancato raggiungimento di un (loro) obiettivo.

SOTTOSCRITTI DEFINITIVAMENTE GLI ACCORDI SUL COWORKING E SULLA BANCA DELLE ORE E STRAORDINARIO! PARTITA LA PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE DEI DISTACCATI MA ATTENDIAMO IL BANDO DI MOBILITÀ NAZIONALE

**Tanti i temi ancora da affrontare come Il tavolo
sulle SAM e sui servizi fiscali, il tavolo sulla
sicurezza, il tavolo sullo smart working, la
settimana corta e l'orario multiperiodale.**

Sottoscritti due accordi come quello sul co-working e sulla banca delle ore e superamento del limite delle ore di straordinario, le cui pretese erano state già raggiunte nel mese di agosto. Coworking: criteri definitivi per l'accesso. Come abbiamo sempre affermato, il Coworking è un istituto che prioritariamente è volto ad attenuare il fenomeno del pendolarismo - all'interno delle regioni e tra regioni limitrofe - e non può essere inteso come un surrogato della mobilità. Per cui, oltre ai punteggi per carichi di famiglia e situazioni particolari, abbiamo previsto un punteggio specifico per scaglioni legato alle distanze tra le sedi degli uffici

fino alla distanza massima di 350 km, limite quest'ultimo imposto dall'Amministrazione, la quale e in maniera inamovibile, ha previsto che al superamento di tale chilometraggio, non vi sarà attribuzione di punteggio. Quindi, tutti potranno partecipare, ma le maggiori chances le avranno coloro che faranno domanda per regioni limitrofe e nel raggio kilometratico sopra indicato, così come coloro che sono interessati al co-working tra province diverse della stessa regione, proprio per limitare il fenomeno del pendolarismo. Sempre nel citato accordo è stato specificato che sono salvaguardate le attuali delocalizzazioni disposte nel frattempo dai rispettivi datori di lavoro nell'ambito delle loro prerogative dirigenziali. L'istituto verrà applicato in via sperimentale, con un monitoraggio costante per valutarne l'efficacia e indivi-



duare eventuali miglioramenti attraverso forme di partecipazione e comunicazione tra l'Agenzia e le OO.SS. nazionali ma anche di livello territoriale congiuntamente alle RSU.

L'accordo prevede 600 postazioni disponibili a livello nazionale che saranno indicate nel bando di avvio e saranno fino a 7 in ciascuna sede di DR/DP/UPTM. La durata prevista degli accordi individuali sarà annuale. All'esito della procedura nazionale con i posti che resideranno e con quelli che potranno essere individuati ulteriormente all'interno delle singole regioni, scatterà il secondo step con l'attivazione di procedure a carattere esclusivamente regionale con l'applicazione dei medesimi criteri previsti nella regolamentazione nazionale. Inoltre, in applicazione delle norme contrattuali sarà possibile, mediante l'attivazione della contrattazione integrativa di posto di lavoro, attuare il coworking anche tra sedi diverse del medesimo ufficio.

Straordinario e Banca delle Ore: definiti i nuovi limiti
L'Accordo integrativo stralcio stabilisce i nuovi tetti annuali relativi allo straordinario e alle ore riportabili in banca ore:

- 350 ore: limite massimo individuale annuo di lavoro straordinario autorizzabile.
- 80 ore: limite massimo annuo di ore riportabili nella Banca Ore.
- Possibilità di riconoscere microcrediti automatici per il

completamento delle lavorazioni a fine giornata tramite la procedura presenze/assenze.

Nel frattempo è partita ieri, così come avvenuto in anni precedenti, la procedura di stabilizzazione dei distaccati, mentre per quanto riguarda la procedura di mobilità nazionale, stando alle ultime informazioni fornite dall'Agenzia, il bando dovrebbe uscire entro il mese di dicembre con la messa a disposizione del nuovo applicativo informatico, per il mese di Gennaio 2026. Come già evidenziato nei precedenti notiziari occorrono però convocazioni rapide sugli altri temi rimasti in sospeso, come il tavolo sulle SAM e sui servizi fiscali, il tavolo sulla sicurezza, il tavolo sullo smart working, la settimana corta e l'orario multiperiodale e la revisione dell'accordo sulle P.O. (rinnegato perfino da chi lo aveva firmato).

Non per ultimo occorre un tavolo nazionale sulla situazione degli immobili visto che diversi Uffici e in maniera repentina, sono oggetto di trasferimento dai centri delle nostre città verso le periferie, situazione che crea nocuo-

DOPO LA PREINTESA SULLE PEO 2025 FIRMATO ANCHE L'ACCORDO PER LA CARTOLARIZZAZIONE 2024

Ia FLP ha sottoscritto l'ipotesi di accordo relativa all'erogazione dei compensi al personale derivanti dalla cosiddetta cartolarizzazione.

Si tratta di un accordo importante, che ora andrà in certificazione, che sulla base delle somme individuate nel Decreto Ministeriale a firma del Ministro, permetterà di erogare a tutto il personale del MEF le risorse derivanti da questo

importante istituto che premia la professionalità e l'impegno del personale del Ministero.

Le somme che saranno erogate sono in linea con quelle degli anni precedenti e, grazie all'impegno e alle proposte portate al tavolo dalla FLP, non vedranno nessuna esclusione.

Abbiamo inoltre contrastato e poi modificato la proposta iniziale dell'Amministrazione che, attestando la soglia minima per accedere al compenso pieno all'80% del Sivad dei dirigenti, avrebbe comportato la riduzione degli emolumenti al personale di alcuni Uffici sulla base di alcuni indicatori di obiettivi raggiunti parzialmente dal dirigente dell'Ufficio.

Una correlazione che non può essere automatica, viste le differenti responsabilità gestionali e soprattutto i diversi livelli retributivi che sono previsti tra dirigenti e personale

delle aree professionali anche in sede di erogazione di queste somme.

L'aver portato al 70% la soglia minima per accedere alle somme senza alcuna decurtazione permette proprio di evitare una ingiusta penalizzazione a personale di quegli Uffici che per pochi punti percentuali avrebbero visto una significativa decurtazione delle somme.

Dopo la certificazione e la firma definitiva l'Amministrazione liquiderà le somme, come avvenuto per gli anni precedenti, entro il mese di marzo 2026. PEO 2025 In data 11 novembre abbiamo sottoscritto l'ipotesi di accordo per l'attribuzione dei differenziali stipendiali al personale delle aree professionali del MEF per l'anno 2025 (ex PEO). La decorrenza 1 gennaio 2025 sarà garantita se l'accordo definitivo, come prevede il CCNL, sarà sottoscritto entro il 31 dicembre 2025, cosa che l'Amministrazione ha assicurato.

Si tratta complessivamente di 1959 nuove posizioni (979 funzionari 674 assistenti 5 operatori), il numero massimo individuabile, che si aggiungono a quelle del 2024 (2962). Con l'accordo che come FLP intendiamo stipulare per il 2026, e che riguarderà il restante personale escluso o non rientrante nelle due procedure 2024 e 2025, garantiremo sostanzialmente a tutto il personale del MEF nel triennio il



riconoscimento del differenziale stipendiale.

Un risultato importante e certamente non scontato, considerati i vincoli normativi ancora esistenti circa la natura selettiva delle procedure e i controlli di Funzione Pubblica e IGOP, che prevedono che le procedure possano al massimo interessare, per ogni annualità, il 49,9 % della potenziale platea, obbligando le parti a spalmare almeno in un triennio le procedure. FRD 2024

Con emissione speciale nel mese di dicembre verranno corrisposte al personale le somme del Fondo risorse decentrate 2024. Un risultato, è bene ribadirlo, reso possibile grazie alla stipula da parte della FLP e delle altre OO.SS. firmatarie del CCNL delle Funzioni Centrali, del relativo accordo.

Nello stesso mese verranno anche liquidate quelle relative al budget di sede del FRD 2023.

9 IDEE PER UNA GITA A MENO DI 2 ORE DA ROMA

Vivate a Roma o dintorni e avete bisogno di qualche spunto per una gita fuori porta? Trovare idee nuove e adatte a voi non è sempre facile e navigare su internet leggendo centinaia di articoli, di certo, non aiuta. Abbiamo deciso di stilare la nostra classifica dei 9 migliori weekend fuori porta a meno di 2 ore di macchina da Roma..ma attenzione! Se avete solo una giornata oppure avete la fortuna di poter viaggiare per un fine settimana lungo non vi preoccupate: noi vi diamo le idee, voi combinatele e adattatele a vostro piacimento.

Laghi e borghi

1. Lago di Bolsena & Civita di Bagnoregio

Lago di Bolsena

Il lago vulcanico più grande d'Europa è un paradiso per gli amanti della natura, del relax e della gastronomia. Numerose sono le spiaggette in cui rilassarsi o noleggiare un pedalò o una canoa ma il lago di Bolsena offre anche molti borghi da visitare come Capodimonte, considerato la perla del lago, Gradoli, tappa fondamentale per gli amanti del vino, e Bolsena, famoso per il suo centro storico medievale ben conservato.



Civita di Bagnoregio

A soli 20 minuti da Bolsena si trova Civita di Bagnoregio, la città che muore, un borgo affascinante incastonato nella valle dei Calanchi, sospeso tra cielo e terra. La roccia su cui poggia da secoli subisce forti erosioni, ragion per cui questa fiabesca città non è destinata a durare nel tempo: un motivo in più per visitarla e immergersi nel silenzio che avvolge i vicoli del borgo



2. Lago di Bracciano & il Castello Orsini-Odelaschi

Castello Orsini-Odelaschi

A soli 45 minuti dalla Capitale, troviamo il lago di Bracciano che oltre ad essere una rinomata meta di balneazione, offre borghi medievali e un Parco naturale regionale perfetto per un weekend fuoriporta. Anguillara Sabazia è situata su un promontorio panoramico ed è famosa per la sua città subacquea, un villaggio di epoca neolitica sommerso nelle acque del lago. Dopo la passeggiata tra vicoli acciottolati e pittoresche piazzette, vi suggeriamo di gustarvi un aperitivo a La Caletta sul Lago. Trevignano Romano è invece un borgo più intimo e meno affollato: una cena al ristorante La Vela darà un tocco romantico alla vostra giornata.

A Bracciano sorge invece il famoso Castello Orsini Odelaschi, una delle più belle dimore rinascimentali d'Europa. Andate alla scoperta della storia di una delle famiglie più potenti della regione e ammirate il panorama sul lago dai suoi maestosi giardini.



3. Lago di Albano & Castel Gandolfo

Lago di Albano

Il Lago di Albano è perfetto per una domenica fuori porta, non solo perché ospita il borgo Castel Gandolfo, dove potrete ammirare numerose residenze papali estive, ma anche perché è possibile praticare numerose attività sportive, come mountain bike, kayak, canoa e jogging. Tutto questo a pochi passi dalla capitale. Da non perdere: una visita al borgo di Albano Laziale e i tour enogastronomici dei Colli Albani.



Costa e isole

4. Isola di Ponza

Isola di Ponza

Questo piccolo paradiso mediterraneo vi sorprenderà con le sue ville imperiali, le sue spiagge cristalline, le sue grotte e la sua gastronomia. Non è un'isola facile da girare dato che quasi la totalità delle sue spiagge è raggiungibile solo in barca, ma vi assicuriamo che ne vale davvero la pena. Tuffatevi nelle sue acque turchesi, fate un giro in barca per ammirare le piscine naturali e le numerosi grotte disseminate sull'isola; passeggiate nell'animato porto e perdetevi tra le case colorate del centro storico.





5. Sperlonga

Sperlonga, Lazio

Se preferite rimanere sulla costa, Sperlonga è la vostra meta. Le spiagge di sabbia fine e le acque trasparenti gli hanno fatto ottenere la Bandiera Blu, ma questa località di mare vale la pena di essere visitata anche per il suo centro storico, le sue Torri a ridosso del mare e la Villa Tiberio con le sue grotte. Sperlonga è una cittadina piuttosto tranquilla ma se volete divertirvi a tempo di musica e bevendo un buon drink sulla spiaggia fate tappa a Bazzano Beach; se invece volete provare uno dei migliori apericena, dirigetevi a La Piazzetta.



Parchi e Giardini

6. Parco dei Mostri di Bomarzo

Parco dei Mostri di Bomarzo

Grandi e piccini si divertiranno a esplorare il Parco dei Mostri di Bomarzo, opera di Pirro Ligorio che iniziò la sua costruzione nel 1552. Situato in provincia di Viterbo, è un luogo unico al mondo dove miti e leggende si uniscono per dar vita a uno spazio in cui architettura e natura si fondono. La visita del parco è di circa due ore e da lì potete poi raggiungere la bella Viterbo o il lago di Bolsena, rispettivamente a 25 e 45 minuti di macchina.



7. Giardino di Ninfa

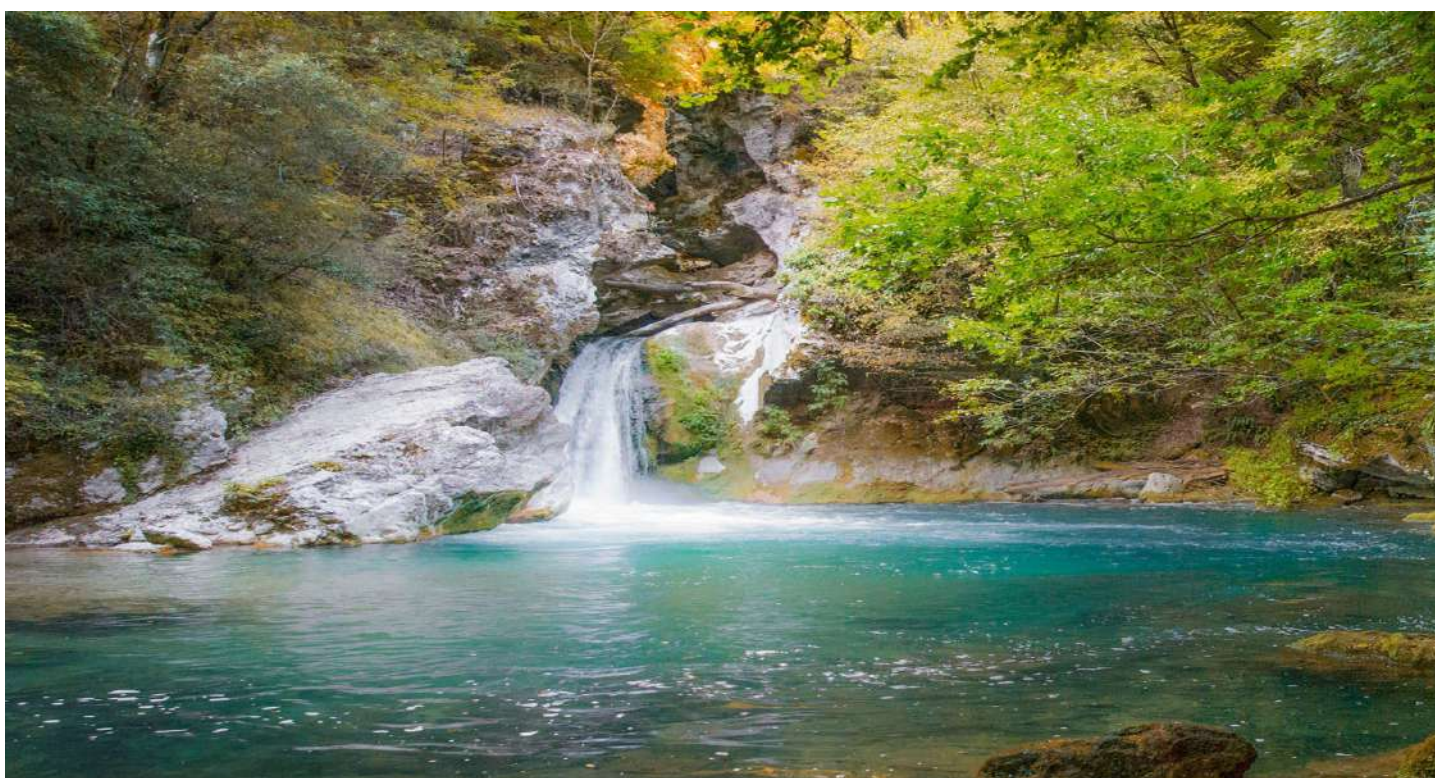
Giardino di Ninfa

Un'altra escursione fattibile in giornata è quella al Giardino di Ninfa, un giardino davvero unico nel suo genere (il New York Times l'ha consacrato giardino più bello al mondo), nato sulle antichi ruderi di una città perduta. Costruito fra gli anni '20 e '30, è attualmente un'oasi protetta dal WWF e per questo motivo l'apertura al pubblico non è giornaliera quindi se ci volete andare, controllate prime sul sito internet. Godetevi qualche ora in quest'oasi di pace e natura e se avete tempo, visitate anche il vicino borgo di Bassiano per assaggiare il suo famoso prosciutto e il sito archeologico di Norba Antica.



8. Parco Naturale Marturanum **Parco naturale Marturanum**

Tra il Lago di Bracciano e Viterbo, nell'inconfondibile paesaggio del Lazio Etrusco, ecco un'idea per gli amanti delle passeggiate all'aria aperta. Il Marturanum è un parco dotato di numerosi sentieri segnalati che passano attraverso necropoli etrusche nascoste tra boschi di cerri e torrenti trasparenti. Noi suggeriamo il Sentiero escursionistico dei Valloni, che grazie ad un canyon e ad un bosco di liane unisce due borghi interamente costruiti sul tufo, Barbarano e Blera.



9. Parco Naturale dei Monti Simbruini **Parco Naturale dei Monti Simbruini**

Al confine tra Lazio e Abruzzo, situato nella bellissima cornice degli Appennini, il Parco Naturale dei Monti Simbruini è una destinazione adatta sia nella stagione invernale che in quella estiva. I suoi 30.000 ettari di territorio protetto possono essere scoperti a piedi lungo i sentieri e cammini da trekking, a cavallo, in mountain bike o con le ciaspole, e sono abitati da molte specie animali, tra cui cervi, caprioli, lupi, orsi bruni e l'aquila reale.

cinem

Elisa, una donna attorno ai quarant'anni, sta scontando da dieci anni una condanna per avere ucciso la sorella dando poi fuoco al cadavere. Le analisi psicologiche a cui è stata sottoposta hanno certificato in lei un'amnesia totale del delitto compiuto. Ora accetta di incontrare il professor Alaoui il quale ritiene che si debba scavare nelle motivazioni di chi commette un reato. Non per giustificarlo ma per comprendere a fondo la personalità del colpevole al fine di aiutarlo a compiere un processo di recupero.

Leonardo Di Costanzo prosegue il suo percorso di indagine sull'interiorità di esseri umani che si trovano in situazioni esistenzialmente problematiche.

Va detto in apertura che Barbara Ronchi ha qui il suo ruolo principale che sostiene da grande professionista qual è portando sulle spalle, solo apparentemente esili, due terzi del film. La sua Elisa è una giovane donna che la camera di Di Costanzo segue per gran parte del tempo indagandone i gesti misurati, le ritrosie, i desideri che trasformano la sua gestualità e la sua andatura.

Solo il padre l'ha, se non perdonata, almeno sostenuta nel percorso di recupero che la vede dietro il bancone del bar dell'Istituto di pena. Si è trattato di un supporto al futuro reintegro nella società ma il professor Alaoui vorrebbe poterle parlare. Elisa accetta di incontrarlo secondo date fissate ma ottenendo la massima libertà nel raccontarsi.

Il film si crea il proprio letto (quasi fosse un fiume) in cui far scorrere, sempre più impetuosamente, il fiume della memoria sino ad allora bloccato dalla diga di una autoattribuita amnesia da parte della paziente.

Quella a due è una ricerca non finalizzata ad attribuire colpe o ad infliggere punizioni, anche se solo psicologiche, ma a far emergere il vissuto con l'obiettivo di creare una reciproca consapevolezza.

Di Costanzo torna in un'istituzione carceraria mutando la prospettiva ma conservando intatto il desiderio di scavare nell'animo umano senza mai porsi nella posizione di colui che giudica. Lo fa a partire dal saggio "Io volevo ucciderla. Per una criminologia dell'incontro" dei criminologi Ceretti e Natali in cui i due autori si confrontano con una omicida dandole voce per cercare un senso a quanto da lei agito.

La sceneggiatura, scritta da Di Costanzo insieme a Bruno Oliviero e a Valia Santella, inserisce in questo percorso, tanto virtuoso quanto liminare, un tarlo che porta ad un livello ancora più alto l'indagine. Laura, interpretata da Valeria Golino con una presenza breve come arco temporale sullo schermo ma molto significativa, è schierata dalla parte delle vittime non accettando la benché minima possibilità di ricerca di motivazioni da parte di chi ha commesso il delitto.

Lo spettatore viene così messo di fronte ad una scelta da compiere individualmente: superare o no il concetto di punizione in favore di un possibile recupero che passi attraverso la presa di coscienza di quanto commesso da parte del colpevole ma anche della comprensione, da parte di chi vi è preposto, delle cause. Senza per questo far mai l'eticamente doveroso rispetto nei confronti delle vittime.



il libro

Se nasci in Afghanistan, nel posto sbagliato e nel momento sbagliato, può capitare che, anche se sei un bambino alto come una capra, e uno dei migliori a giocare a Buzul-bazi, qualcuno reclami la tua vita. Tuo padre è morto lavorando per un ricco signore, il carico del camion che guidava è andato perduto e tu dovresti esserne il risarcimento. Ecco perché quando bussano alla porta corri a nasconderti. Ma ora stai diventando troppo grande per la buca che tua madre ha scavato vicino alle patate. Così, un giorno, lei ti dice che dovete fare un viaggio. Ti accompagna in Pakistan, ti accarezza i capelli, ti fa promettere che diventerai un uomo per bene e ti lascia solo. Da questo tragico atto di amore hanno inizio la prematura vita adulta di Enaiatollah Akbari e l'incredibile viaggio che lo porterà in Italia passando per l'Iran, la Turchia e la Grecia. Un'odissea che lo ha messo in contatto con la miseria e la nobiltà degli uomini, e che, nonostante tutto, non è riuscita a fargli perdere l'ironia né a cancellargli dal volto il suo formidabile sorriso. Enaiatollah ha infine trovato un posto dove fermarsi e avere la sua età. Questa è la sua storia.)

FABIO GEDA NEL MARE CI SONO I COCCODRILLI

Storia vera di
Enaiatollah Akbari



